

# Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian *Sales* Pada PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi

Silvia Rahmawati<sup>1</sup>, Shalahuddin<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Administrasi; Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia. Telp. (021) 824 36 886 / (021) 824 36 996. Fax. (021) 824 009 24; e-mail: [slipysilviar@gmail.com](mailto:slipysilviar@gmail.com) , [pisolpaligo@yahoo.co.id](mailto:pisolpaligo@yahoo.co.id)

\* Korespondensi: e-mail: [pisolpaligo@yahoo.co.id](mailto:pisolpaligo@yahoo.co.id)

Diterima: 17 Mei 2017 ; Review: 24 Mei 2017; Disetujui: 31 Mei 2017

Cara sitasi: Rahmawati S, Shalahuddin. 2017. Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian *Sales* Pada PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi. Jurnal Administrasi Kantor. 5 (1): 99-106

**Abstrak:** Penelitian ini meneliti proses seleksi penerimaan karyawan baru bagian sales. Proses seleksi karyawan bagian sales melalui beberapa tahapan, diantaranya Seleksi berkas lamaran kerja, Pemanggilan pelamar kerja, wawancara atasan langsung, pemeriksaan referensi oleh Manajer HRD dan terakhir keputusan penerimaan apakah pelamar diterima bekerja atau ditolak. Disarankan dalam tahapan proses seleksi penerimaan karyawan bagian sales dilakukan juga proses tes penerimaan, tes kesehatan dan tes pengetahuan produk. Tes penerimaan dilakukan untuk mengetahui kepribadian calon pelamar, sedang tes kesehatan dilakukan untuk mengetahui kesehatan calon pelamar. Tes pengetahuan produk untuk mengetahui tingkat pengetahuan pelamar tentang produk yang akan dijual.

**Kata kunci:** Proses Seleksi, Seleksi berkas, wawancara, keputusan penerimaan.

**Abstract:** *This research examined the selection process for a new employee sales section. The employee selection process the sales go through several stages, there are Selection file job applications, job applicants Callings, direct supervisor interviews, reference checks by the Human Resources Manager and final admission decision whether applicants are accepted or rejected work. It is suggested in the stages of selection process for employees in the sales do also process the test acceptance, medical tests and tests of knowledge products. The test acceptance conducted to determine the personality of the prospective applicants, medical tests are being conducted to determine the health of the applicants. Product knowledge test to determine the level of knowledge of the applicant about the product to be sold.*

**Keywords:** *Process Selection, Selection files, interviews, admissions decisions.*

## 1. Pendahuluan

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dan unik dalam sebuah perusahaan. Diantara aset-aset lain seperti modal, bangunan, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dan lainnya hanya karyawan yang dapat bernapas, berpikir dan berperilaku. Keunikan ini jika memiliki kualitas yang baik dan dilibatkan dalam aktivitas usaha akan memberikan sumbangan yang besar bagi kemajuan perusahaan.

Untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, perusahaan mengadakan proses seleksi dalam perekrutan karyawan baru. Namun, sering kali proses seleksi tidak terlalu memberikan pengaruh pada kualitas karyawan seperti yang diharapkan perusahaan karena beberapa hal, yaitu permasalahan etika dalam perusahaan masih berlakunya sistem nepotisme dalam proses perekrutan karyawan baru. Permasalahan lain dalam proses seleksi karyawan adalah keterbatasan sumber tenaga kerja atau jumlah karyawan kerja yang tidak sesuai kualitas yang dibutuhkan.

PT Mitra Sukses Karya Bersama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam distribusi bahan bangunan, yang menyalurkan bahan langsung dari pabrik. Setiap calon pegawai yang ingin bergabung menjadi karyawan PT Mitra Sukses Karya Bersama harus mengikuti beberapa tahap tes dan seleksi yang dilakukan oleh tim rekrutmen. Tes seleksi ini memiliki standar nilai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Mengingat pentingnya seleksi karyawan bagi perusahaan guna mendapatkan karyawan yang memenuhi standar untuk meningkatkan penjualan, maka penelitian ini diberi judul "Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian *Sales* Pada PT Mitra Sukses Karya Bersama".

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah adalah "Bagaimana proses seleksi karyawan baru bagian *sales* pada PT Mitra Sukses Karya Bersama ?"

Berdasarkan masalah di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses seleksi karyawan baru bagian *sales* pada PT Mitra Sukses Karya Bersama.

#### **A. Pengertian Proses**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia "Proses adalah rangkaian tindakan, pembuatan, pengolahan yang menghasilkan produk".

#### **B. Pengertian Seleksi**

Menurut Kasmir (2016:101) mengemukakan bahwa "Seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan".

#### **C. Pengertian Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2014:10) mengemukakan bahwa karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta ataupun

pemerintah, dan diberi imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 2. Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan sumber data kualitatif yaitu data primer terdiri dari primer aktif dan primer pasif. Data Primer Aktif adalah data yang belum diolah dan belum berupa tulisan. Dalam penelitian ini, data-data yang diperlukan adalah data primer aktif yang terdiri dari hasil wawancara dan interaksi langsung dengan pihak-pihak perusahaan dalam mencari informasi. Data Primer Pasif adalah data yang belum diolah namun telah berbentuk tulisan. Dalam penelitian data primer pasif, pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan observasi dokumen/laporan dalam perusahaan. Data sekunder terdiri dari sekunder internal dan eksternal. Data sekunder berupa peraturan-peraturan, *company profile*, struktur organisasi dan data sekunder berupa informasi dari buku dan internet.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melakukan penelitian adalah teknik pengumpulan data internal observasi di lapangan serta wawancara terhadap Manajer HRD di PT.Mitra Sukses Karya Bersama. Teknik pengumpulan data ini melibatkan HRD sebagai sumber informasi perusahaan. Selanjutnya teknik pengumpulan data dengan observasi dilakukan langsung dilapangan saat proses seleksi.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Seleksi yang dilakukan oleh PT Mitra Sukses Karya Bersama adalah kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menempati posisi yang sesuai dengan kriteria dibutuhkan perusahaan. Tujuan seleksi yang ada di dalam teori yaitu untuk mendapatkan karyawan yang jujur dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan seleksi yang diterapkan PT Mitra Sukses Karya Bersama, kenyataannya sesuai antara teori dengan penerapan yang dilakukan oleh perusahaan.

Kemudian untuk mengetahui kesesuaian antara pelamar dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan, maka harus dilakukan proses seleksi. Proses seleksi yang dilakukan di PT Mitra Sukses Karya Bersama antara lain:

1). Penerimaan Pendahuluan dalam Proses Seleksi Karyawan bagian *Sales* di PT Mitra Sukses Karya Bersama

Dalam proses seleksi karyawan bagian *sales* di PT Mitra Sukses Karya Bersama, penerimaan pendahuluan dilakukan dengan menerima berkas lamaran dari calon pelamar baik yang diantar langsung maupun via pos. Seleksi lamaran dilakukan oleh Manajer HRD dengan cara menyeleksi kelengkapan berkas lamaran. Pertama surat lamaran akan diseleksi secara kelengkapan administratif yang terdiri dari KTP, ijazah, surat lamaran, riwayat hidup dan pengalaman kerja. Setelah kelengkapan administrasi dinyatakan lengkap, seluruh surat lamaran dikelompokkan berdasarkan surat keterangan kerja. Selanjutnya surat lamaran diseleksi kembali berdasarkan kriteria untuk bagian *sales*. Adapun kriteria untuk posisi bagian *sales* yaitu:

- 1 Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik karena akan selalu berhubungan dengan *client*
- 2 Memiliki pengalaman nyata sebagai *sales* minimal 1 tahun. (surat pengalaman kerja).
- 3 Bersedia bekerja dengan target
- 4 Pendidikan minimal SLTA/Sederajat
- 5 Pandai membangun hubungan dan meyakinkan *customer*
- 6 Berperilaku baik, sopan, jujur dan disiplin.

Calon pelamar yang memenuhi standar perusahaan selanjutnya akan dilakukan pemanggilan via telepon oleh bagian staf admin. Surat lamaran yang tidak memenuhi kriteria tersebut akan disisihkan. Pada prinsipnya penerimaan pendahuluan yang dilakukan oleh PT Mitra Sukses Karya Bersama sesuai dengan teori bahwa proses penerimaan pendahuluan sangat penting yaitu mengacu terhadap data-data pelamar yang akan digunakan sebagai informasi yang relevan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan pemanggilan.

2). Tes Penerimaan

Pada proses seleksi penerimaan karyawan bagian *sales* di PT Mitra Sukses Karya Bersama tidak dilakukan tes penerimaan. Hal ini karena PT Mitra Sukses Karya Bersama membutuhkan karyawan bagian *sales* dengan cepat sehingga proses tes penerimaan dianggap memperlambat proses seleksi karyawan.

Langkah ini tidak sesuai dengan teori proses seleksi karyawan yang menyatakan tes penerimaan ditujukan untuk melihat kemampuan sebenarnya dari pelamar. Tes penerimaan dapat pula untuk menguji respon pelamar yang sebenarnya terhadap pekerjaan dan tugas yang akan dijalani. Tes ini bervariasi antara lain tes psikologis, tes pengetahuan dan *performance test*. Tes tersebut tergantung pada jenis pekerjaan yang akan diisi pelamar.

### 3). Wawancara Seleksi

Dalam teori proses seleksi karyawan, wawancara seleksi dimaksudkan untuk mengetahui lebih dalam kemampuan dan kepribadian para pelamar yang tidak diperoleh melalui tes-tes tertulis.

Wawancara seleksi dibutuhkan untuk dapat mengetahui informasi lebih mendalam mengenai calon karyawan sehingga tidak akan salah dalam hal penempatan posisi kerja.

PT Mitra Sukses Karya Bersama saat ini dalam melakukan proses seleksi karyawan *sales* belum melakukan wawancara seleksi, karena menurut PT Mitra Sukses Karya Bersama dalam sekali seleksi hanya cukup melakukan sekali yaitu wawancara dengan atasan langsung di akhir proses seleksi.

### 4). Pemeriksaan Referensi

PT Mitra Sukses Karya Bersama melakukan pemeriksaan referensi karena identitas diri pelamar sangat penting bagi perusahaan. Pelamar diminta memberikan beberapa nama yang menjadi referensinya sebagai cara untuk mengetahui lebih mendalam tentang latar belakang calon pelamar. Pemeriksaan referensi dilakukan pada saat wawancara dengan manajer HRD yang berwenang juga sebagai Manajer *Retail* dan Manajer *Project*.

Langkah ini sesuai dengan teori proses penerimaan karyawan bahwa pelamar diminta memberikan informasi mengenai latar belakang maupun pengalaman kerja. Jika pelamar kerja menyebutkan referensi, manajer dapat mengecek referensi yang disebutkan.

### 5). Evaluasi Medis (Tes Kesehatan)

Dalam proses seleksi karyawan *sales*, PT Mitra Sukses Karya Bersama tidak menerapkan tes kesehatan bagi para pelamar. Hal ini karena perusahaan lebih mengutamakan pengalaman *sales* calon karyawan.

Langkah ini tidak sama dengan teori proses penerimaan karyawan, bahwa tes kesehatan diperlukan juga seperti tes yang lain. Perusahaan harus mengetahui apakah calon pelamar tersebut memiliki penyakit menular atau tidak. Walaupun perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan dalam tes kesehatan tersebut.

6). Wawancara oleh Manajer HRD

Wawancara pertama dan terakhir ini dilakukan oleh Manajer HRD dengan tujuan untuk mengetahui kesiapan kerja calon karyawan, serta memperoleh informasi yang lebih mendalam lagi mengenai kemampuan pelamar dalam melaksanakan tugas yang akan dikerjakannya. Biasanya dalam wawancara ini Manajer HRD menanyakan upah yang diinginkan. Selain itu dalam proses wawancara, Manajer HRD menjelaskan mengenai *Company Profile*, visi dan misi perusahaan, aktivitas perusahaan dan cara kerja calon karyawan, serta tanggung jawab dan wewenang bagian *sales* di PT Mitra Sukses Karya Bersama.

Dalam tahapan wawancara ini, antara hasil observasi dengan kerangka berpikir adalah sama. Tahapan wawancara dilakukan oleh Manajer HRD yang merangkap sebagai Manajer *Retail* dan Manajer *Project*. Hal ini karena karyawan tersebut nantinya akan menjadi tanggung jawab bagian HRD yang memang mengetahui secara mendalam tentang karakter calon karyawan dan juga sebagai atasannya langsung.

7). Keputusan Penerimaan

Tahapan terakhir dalam proses seleksi adalah keputusan penerimaan. Keputusan penerimaan calon karyawan bagian *sales* berdasarkan data hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya. Calon pelamar yang diterima akan menjadi karyawan bagian *sales* PT Mitra Sukses Karya Bersama. Bagi pelamar yang diterima akan bekerja sesuai dengan masa percobaan yang ditentukan oleh perusahaan sedangkan bagi pelamar yang tidak diterima maka tidak ada pemanggilan ulang dan data pelamar akan diarsipkan.

Hal ini sesuai dengan teori proses penerimaan karyawan, bahwa proses seleksi dilakukan untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa atau uraian yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai "Proses Seleksi Karyawan Pada Bagian *Sales*" yang dilakukan oleh PT Mitra Sukses Karya Bersama maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa proses seleksi

dimulai dengan penyeleksian surat lamaran yang masuk berdasarkan kriteria dan kebutuhan perusahaan.

Setelah itu wawancara dan pemeriksaan referensi dengan manajer HRD. Wawancara dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesiapan kerja calon karyawan, serta memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai kemampuan calon karyawan dalam melaksanakan tugas yang akan diberikan. Pada saat wawancara, manajer HRD juga melakukan pemeriksaan referensi. Pemeriksaan referensi dilakukan untuk mencari tahu validasi referensi yang digunakan.

Proses terakhir dalam proses seleksi calon karyawan bagian *sales* adalah keputusan penerimaan. Keputusan penerimaan diambil berdasarkan data hasil wawancara yang telah dilakukan oleh Manajer HRD. Jika pelamar diputuskan untuk diterima, maka pelamar akan dipanggil kembali oleh bagian Manajer HRD.

Proses seleksi yang dilakukan perusahaan untuk bagian *sales* sama dengan proses seleksi yang ada pada teori, yang membedakan yaitu dalam melakukan proses seleksi karyawan, perusahaan tersebut tidak menggunakan tes penerimaan, wawancara seleksi, dan tes kesehatan. Tes penerimaan tidak dilakukan karena perusahaan membutuhkan karyawan bagian *sales* dalam waktu cepat sehingga proses tes penerimaan dianggap memperlambat proses seleksi penerimaan karyawan.

Tidak dilakukannya wawancara seleksi karena perusahaan menilai data diri pelamar sudah cukup jelas tergambarkan pada surat lamaran, daftar riwayat hidup dan berkas lainnya. Dari data tersebut perusahaan dapat mengetahui tipe dan kepribadian pelamar.

Tidak dilakukannya tes kesehatan karena perusahaan lebih mengutamakan pengalaman *sales* calon karyawan. Hal tersebut mengakibatkan perusahaan tidak dapat mengetahui kondisi kesehatan pelamar apakah pelamar tersebut memiliki penyakit menular atau tidak.

## Referensi

- Fahmi I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Mitra Wacana Media.
- Fattah N. 2015. Manajemen Strategik Berbasis Nilai. Bandung (ID): PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan MSP. 2014. Manajemen. Jakarta (ID): Bumi Aksara.

- Hermanto A. 2014. Seleksi Tenaga Kerja dan Penempatan.  
(agushermanto1720.blogspot.co.id/2014/10/seleksi-tenaga-kerja-dan-penempatan-sdm.html?m=1). Diakses pada 30 Oktober 2014.
- Kasmir. 2016 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Rajawali Pers.
- Mangkuprawira S. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor (ID): Ghalia Indonesia.
- NN. 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta (ID): Balai Pustaka.
- Pijiarti ES, Bellionardi AR. 2013. Model Analisis Perekrutan Dan Seleksi Karyawan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI). Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis. Vol. 1 No. 1.
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung (ID): Refika Aditama.
- Sulistiyani AT, Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta (ID): Graha Ilmu.
- Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta (ID): Rajawali Pers.
- Yullyanti E. 2009. Analisis Proses Rekrutment Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. No. 3 hal 131-139.